

L'évaluation formative dans la pratique du chef-d'œuvre

A Lire et Ecrire Hainaut occidental, des groupes de formation ayant comme projet d'obtenir le CEB sont organisés depuis septembre 2005. Les compétences de base à maîtriser en vue d'obtenir ce certificat y sont travaillées via la pédagogie du chef-d'œuvre. Tout le travail s'effectue dans un seul groupe, c'est-à-dire que l'acquisition des compétences de base et la construction du chef-d'œuvre sont travaillées parallèlement, le stagiaire étant régulièrement amené à utiliser les compétences de base acquises en formation dans l'élaboration de son chef-d'œuvre. Au cours des différentes étapes du travail, plusieurs modes d'évaluation sont mis en œuvre, une place de choix étant laissée à l'évaluation formative...

La particularité du projet CEB, c'est la nécessaire articulation entre évaluation formative et évaluation certificative. L'évaluation formative, pratiquée tout au long du processus, permet aux stagiaires de s'évaluer par rapport aux apprentissages qu'ils ont effectués, d'exprimer les facilités et les difficultés rencontrées. Elle permet aussi aux formateurs¹ de revenir si nécessaire sur des compétences non acquises par l'un ou l'autre stagiaire. L'évaluation certificative est une évaluation finale qui atteste ou non de la maîtrise des compétences de base, et cela en référence aux *Socles de compétences*. Ce n'est pas de ce type d'évaluation externe dont je parlerai dans cet article mais bien de l'évaluation formative et des différentes formes qu'elle prend au cours de la préparation du chef-d'œuvre. Ces formes diffèrent soit par l'objectif qu'elles poursuivent, soit par la manière dont elles sont menées, soit par les acteurs en présence.

Précisons encore que c'est la version 2007-2008 qui est présentée ici mais le processus étant évalué chaque année, il n'est jamais définitif. Il est donc susceptible d'encore évoluer à l'avenir comme cela a été le cas depuis sa mise en place en 2005-2006.

Les consignes de travail, base de l'auto-évaluation

Après quelques semaines de fonctionnement, un ensemble de consignes est donné à chaque membre du groupe. Ces consignes lui permettent de voir les différents éléments dont il doit tenir compte pour arriver au 'dossier' final pour son chef-d'œuvre. Ces consignes sont tirées d'un livre, *Exposés interactifs* de Léonard Guillaume.

Au préalable, tout un travail est réalisé avec le groupe de formation. Les stagiaires sont invités à lister un certain nombre d'étapes par lesquelles ils pensent devoir passer

Exposés interactifs



Dans l'optique de l'auto-socio-construction des savoirs, l'auteur expose la méthode qu'il a mise au point dans sa classe de fin de primaire pour rendre la pratique de l'exposé intéressante et riche d'apprentissages, tant pour celui qui présente que pour celui qui écoute. Pour ce faire, il a élaboré 60 consignes qui forment la base de la méthode. Ces consignes permettent de poser des balises claires et d'élargir l'idée que l'on se fait de la présentation d'un travail devant un public. A partir de là, le travail des élèves s'enclenche, seul ou en groupe (l'auteur en décrit minutieusement les étapes), et toute la classe s'entraîne aux compétences nécessaires, tant à la recherche d'informations qu'à la synthèse, la comparaison, l'écriture, la capacité de captiver son auditoire ou l'utilisation d'outils tels que les graphiques, les cartes ou d'autres sources iconographiques...

Léonard GUILLAUME, *Exposés interactifs des élèves. Pourquoi ? Comment ? Chercheurs solidaires et maîtres de conférences entre 9 et 12 ans*, Labor, 2001

avant d'arriver à la présentation du chef-d'œuvre devant le jury. Ces différentes étapes sont ensuite mises en parallèle avec les consignes données par Léonard Guillaume. La formulation des consignes n'étant pas forcément 'parlante' pour les stagiaires, ces derniers sont invités à se les approprier en les reformulant dans un vocabulaire familier. Les étapes et les consignes reformulées sont alors placées dans un tableau qui permettra aux stagiaires de s'auto-évaluer à différents moments de leur formation (*voir encadré p. 48*).

Moments de rencontre individuelle avec les stagiaires

Tout au long de la formation, des moments de rencontres individuelles sont prévus entre les formateurs et chacun des stagiaires. Ces rencontres se font à la demande du stagiaire ou d'un formateur. Ce sont des moments importants car ils permettent

de faire le point sur l'état d'avancement du travail, de discuter des facilités et des freins rencontrés par le stagiaire tant dans les apprentissages que dans l'élaboration du chef-d'œuvre, ce qui permet notamment de mettre en valeur les nouvelles compétences acquises et celles encore à acquérir. Ces moments sont aussi l'occasion de fixer de nouvelles échéances pour le travail. Celles-ci sont à chaque fois négociées avec le stagiaire. S'il lui paraît difficile de les respecter, formateurs et stagiaire voient ensemble de quelle manière les obstacles peuvent être levés. Une trace écrite des décisions prises est gardée à l'issue de chaque rencontre.

Le carnet de bord

Le carnet de bord (*voir encadré pp. 58-59*) est un outil qui est la propriété de l'apprenant. En début de formation, un temps est consacré à la compréhension du rôle et des enjeux de cet outil : qui a un droit de

Les consignes pour préparer le chef-d'œuvre

1. Rechercher

- Chercher des documents, des images ou des dessins sur le sujet en bibliothèque, à la maison, sur internet... et sélectionner les infos utiles.
- Consulter une encyclopédie sur CD-rom et en tirer une copie.
- Rechercher les mots difficiles dans le dictionnaire pour pouvoir les expliquer au groupe.
- Ecrire ou téléphoner à un organisme pour avoir des documents (dire à qui on écrit et montrer ce que l'on a reçu).
- Contacter une personne ressource qui pourra nous aider à répondre aux questions que l'on se pose (dire qui on a contacté et les réponses que l'on a reçues).
- Rechercher ou prendre des photos à montrer le jour de la présentation.
- Réaliser un sondage d'opinion et représenter le résultat par un graphique.
- Comparer des documents différents traitant du même sujet pour pouvoir argumenter deux points de vue contraires.

2. Préparer sa présentation

- Noter les références de tous les livres et documents où l'on a trouvé les informations afin de pouvoir faire la bibliographie (titres et auteurs des livres, date des journaux et des revues, sites internet...).
- Rédiger un petit texte qui sera lu en introduction expliquant pourquoi on a choisi ce sujet.
- Réaliser une/des affiches, maquette, CD, vidéo... en rapport avec son sujet.
- Réaliser une carte d'identité de...
- Pouvoir s'orienter sur une carte de géographie et situer des points de repères en lien avec son sujet.
- Réaliser un graphique en rapport avec son sujet.
- Construire une ligne du temps en lien avec son sujet.
- Prévoir une ou plusieurs situations de calcul.
- Prévoir un texte à lire à haute voix devant le jury.
- Inviter quelqu'un à faire partie du public (personne ressource, famille...).
- Rédiger le plan de travail de son exposé.
- Rédiger la table des matières de son dossier.
- Demander aux stagiaires qu'ils posent des questions et donnent des conseils à la personne qui présente son chef-d'œuvre devant le groupe.
- Constituer un dossier reprenant tous les écrits relatifs à l'exposé, permettant à un observateur étranger d'apprécier les compétences développées.
- Préparer/réaliser un dossier pour chaque personne du jury.

3. Présenter

- Susciter la curiosité et attirer l'attention du public et du jury en donnant des anecdotes et des détails.
- Montrer des illustrations dans des livres ou documents.
- Penser à regarder tout le monde lors de la présentation.
- Trouver des objets à montrer.
- Argumenter deux points de vue contraires et dire ce que l'on n'a pas trouvé.

Et surtout, ... NE PAS BAISSER LES BRAS ! Bon courage !!!

regard ? qui a le droit d'écrire dans le carnet ? etc. Ces éléments sont repris dans une synthèse qui est remise aux stagiaires.

Tout au long de l'avancement du travail, les stagiaires vont noter dans leur carnet de bord les compétences travaillées ainsi que les difficultés rencontrées ou les éléments facilitateurs. Certains stagiaires utilisent le carnet de bord comme un moyen de communication en cas de difficultés (d'ordre relationnel ou d'ordre pédagogique) dont ils n'osent pas faire part au groupe. Les formateurs ayant un droit de lecture peuvent revenir sur ces éléments 'problématiques' lors des entretiens individuels. Le stagiaire peut, s'il le souhaite, passer par une étape de correction de ses écrits. Les formateurs ont également le droit de noter dans le carnet des conseils, des pistes de travail, des encouragements...

Le carnet servira également à l'évaluation certificative finale. Les inspecteurs pourront le consulter afin de voir l'évolution dans la production d'écrits spontanés du stagiaire.

Les évaluations collectives

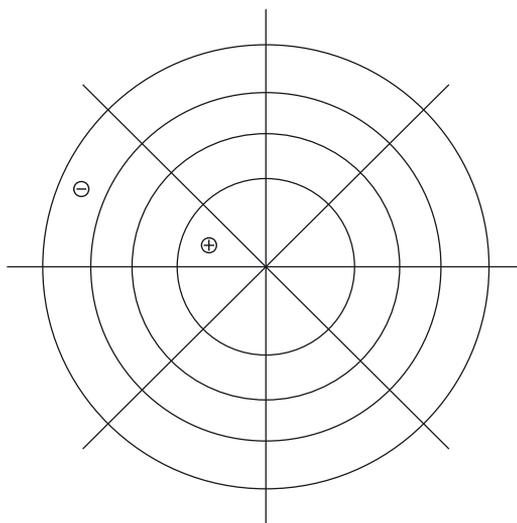
Des moments d'évaluation avec l'entièreté du groupe sont prévus en cours d'année afin d'avoir un retour sur l'une ou l'autre activité menée, et en fin d'année, pour un retour global sur l'ensemble du travail réalisé.

Les outils employés pour mener ces évaluations collectives varient d'une année à l'autre. Ces outils sont notamment :

La cible

Les différents critères à évaluer sont au préalable préparés par les apprenants. Voici, à titre d'exemple, la liste des critères choisis par un groupe CEB (juin 2006) :

- la motivation ;
- le traitement de l'information ;
- les démarches en dehors de Lire et Ecrire ;
- les formateurs : le travail en duo ;
- les formateurs : la manière d'apprendre ;
- les rencontres individuelles ;
- l'horaire de formation ;
- la régularité (les présences) ;
- le matériel (dictionnaires, atlas, ordinateurs,...) ;
- le local (l'espace,...) ;
- le contact avec l'inspecteur pendant l'année ;
- la solidarité ;
- l'ambiance dans le groupe ;
- la discipline ;
- le matériel lors de la présentation ;
- le contact avec l'inspecteur lors de la présentation.



Chaque cible contient huit critères. Il y a autant de cibles que nécessaire pour placer tous les critères. Chacun, avec une couleur différente, fait son évaluation sur des cibles individuelles. Plus il place son point de

couleur près du centre, plus son évaluation est positive et inversement. Toujours avec sa couleur, chacun va reporter son évaluation sur des cibles collectives. S'ensuit une discussion constructive sur les items où apparaissent des discordances.

Le jeu Motus

Ce jeu est utilisé comme outil pour faire exprimer ce qui, à un moment ou un autre, a pu poser problème ou, au contraire, rendre plus facile tel ou tel apprentissage. L'évaluation se passe en deux temps. Dans un premier temps, les apprenants sont invités à choisir deux images du jeu pour compléter les phrases : « *Ce qui a été facile pour moi dans le groupe chef-d'œuvre cette année, c'était...* » et « *Ce qui a été difficile pour moi dans le groupe chef-d'œuvre cette année, c'était...* ». Dans un second temps, les stagiaires expliquent pourquoi ils ont choisi ces images et ce qu'elles veulent dire pour eux.

Présentation orale

Quelques semaines avant la présentation 'officielle' devant le jury, les stagiaires ont l'occasion, s'ils le souhaitent, de présenter à deux reprises leur chef-d'œuvre. D'abord devant leur groupe de formation; ensuite devant un public élargi aux stagiaires et formateurs d'autres groupes ainsi qu'à d'autres membres de l'équipe des travailleurs de la régionale qui n'ont pas (ou peu) connaissance de leur démarche.

Les objectifs de ces présentations, qui ont lieu à une ou deux semaines d'intervalle, sont les suivants :

- prendre la parole devant un groupe connu ou des personnes peu/pas connues ;

- être capable de répondre à des questions sur le sujet présenté ;
- accepter un regard extérieur et récolter des critiques sur son travail.

Avant la présentation, un des deux formateurs du groupe 'chef-d'œuvre' précise les objectifs de ce 'face au public' et invite le public à prendre conscience de l'importance du rôle qu'il joue à ce moment. En aucun cas, le stagiaire qui présente ne doit se retrouver devant une remarque non constructive.

A la suite de chacune des présentations, les stagiaires peuvent retravailler leur chef-d'œuvre en fonction du feedback donné par le public, et en s'inspirant des idées et conseils reçus.

Le processus d'évaluation formative arrive ici à son terme. Elle sera suivie par l'évaluation certificative au moment de la présentation du chef-d'œuvre devant le jury, à la suite de quoi le stagiaire obtiendra le CEB. Ayant parcouru différentes étapes d'évaluation formative, l'apprenant comprendra mieux les enjeux et le contenu de l'évaluation certificative puisque lui-même se sera auparavant positionné par rapport aux différents critères d'évaluation. Cette nécessaire articulation entre évaluation formative et évaluation certificative est une des particularités du projet CEB.

Stéphane MESTDAGH

Lire et Ecrire Hainaut occidental

1. *Le groupe chef-d'œuvre est encadré par deux formateurs mais ceux-ci n'interviennent jamais simultanément. Sur les cinq séances de travail hebdomadaire, trois sont animées par l'un et deux par l'autre.*